

[หน้าแรก](#) [เกี่ยวกับ TCI](#) » [ฐานข้อมูล TCI](#) » [ต่า TJIF](#) [การประเมิน/อันดับ](#) » [งานวิจัยของ TCI](#) » [เกณฑ์คุณภาพวารสาร](#) » [คำถามและคำตอบ](#) [FAQ](#)

ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	Veridian E-Journal, Silpakorn University	1906-3431	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร	1	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

ลิขสิทธิ์ © 2561

สงวนลิขสิทธิ์ ห้ามนำสิ่งที่ได้รับมาต่อไปนำเสนอเป็นของตัวเอง ห้ามนำไปเผยแพร่ในที่สาธารณะ

อีเมล : tcii.thai@gmail.com

การจัดการแรงงานต่างด้าวของบริษัท ห้องเย็นโขติวัฒน์หาดใหญ่ จำกัด (มหาชน)
สาขาранอง อำเภอเมือง จังหวัดรันโนง

Alien Labor Management of Kiang Huat Sea Gull Trading Frozen Food Public
Co.,Ltd., Ranong Province.

วีโรจน์ เจรจาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)^{*}
ศิริพร ลิ่มบุญสูง (Siriporn limbunsung)^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของ บริษัท ห้องเย็นโขติวัฒน์หาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาранอง) จังหวัดรันโนง ซึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการประมง ในอำเภอเมือง จังหวัด รันโนง การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยศึกษาจากผู้จัดการบริษัท พนักงานบริษัท และแรงงานต่างด้าว ในบริษัท จำนวน 8 ราย และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ผลการวิจัยพบว่า บริษัทฯ มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1) การสรรหารางงาน ในการสรรหารางงานต่างด้าวเข้ามาทำงานนั้นต้องให้มีกำลังการผลิตที่เพียงพอต่อยอดการสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมาย จึงเปิดรับสมัครแรงงานต่างด้าวตลอดเวลา 2) การคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ในบริษัท จะใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์และวิธีการทดลองงาน 3) การกำหนดรายละเอียดในการทำงาน จะเป็นการบอกถึงลักษณะของงานว่าแต่ละแผนกมีลักษณะงานแบบไหน บอกหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ ได้ปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาและฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการที่จะสอนงานให้กับแรงงานต่างด้าวเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้ดี 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการดูประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า แรงงานมีการปฏิบัติในระดับไหน โดยจะประเมินผลแบบสิ้นปีและแบบครึ่งปี 6) การจัดการด้านสวัสดิการเพื่อต้องการให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและคุ้มครองการอาชญากรรม ผลการศึกษา ข้อสรุปและข้อเสนอแนะของการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการการจัดการปัญหาของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย รวมถึงการยกเว้นการตั้งการทำงานของแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในอนาคตอีกด้วย

คำสำคัญ : การจัดการแรงงานต่างด้าว/ ธุรกิจประมง/จังหวัดรันโนง

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ศิลปากร, E-mail : viroj_jade@hotmail.com
Assistant Professor. Dr. Faculty of Management Science Silpakorn University.

** นักศึกษาหลักสูตรบริษัทธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
The Student of Bachelor of Business Administration Program in General Business Management Faculty of
Management Science Silpakorn University.

Abstract

This objective of this study is the Alien Labor Management of Kiang Huat Sea Gull Trading Frozen Food Public Co.,Ltd., in Ranong province, which is a business about fishery. This research use a qualitative research by interview a manager, employees, and alien laborers in a company. Data were collected by an in-depth interview.

The research found that the company has the method of personnel management as the followings: 1) Labor recruitment, new alien laborers will be recruited all the time to meet the growth of purchasing demand. 2) Labor selection, qualified alien laborers will be selected by an interview and a work trial. 3) Job description is informing details and responsibilities of the job each alien laborer gets. 4) Skills development and practice is training alien laborers to improve their working performance. 5) Working evaluation is carried out to evaluate laborers' performance. There are half-year evaluation and annual evaluation. 6) Welfare management is securing alien laborers' job positions and protecting them from being exploited. Conclusion and recommendation of this study can be applied to solve the problem about alien labor in Thailand and to promote their work in the future.

Keywords: Alien Labor Management, Fishing business, Ranong province

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศซึ่งมีเศรษฐกิจอยู่บนฐานของเกษตรกรรมและการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติของประเทศ การประมงจึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยมาก เพราะกิจการประมงทำให้อุตสาหกรรมเกิดเคียงเจริญขึ้นและให้อาหารโปรตีนที่มีคุณภาพสูงแต่ราคาถูกแก่ประชาชนภายในประเทศไทยซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ นอกเหนือนี้ ยังมีผลทำให้รัฐได้รับเงินตราต่างประเทศเพิ่มขึ้น โดยการจัดส่งผลิตภัณฑ์ประมง เช่น กุ้ง ปลาแซ่บเย็น ปลากระป่อง ฯลฯ ไปจำหน่ายในตลาดต่างประเทศเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาดุลการค้าระหว่างประเทศทางหนึ่ง เนื่องจากประชาชนในประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ทำให้มีผลกระทบต่อตลาดแรงงานของประเทศไทยเนื่องจากตลาดแรงงานของไทย มีไม่เพียงพอ ในสภาวะที่ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานเรื้อรังมีแรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาที่จะทำให้ธุรกิจประมงสามารถดำเนินไปได้ ซึ่งทางรัฐบาลไทยไม่สามารถมาตราการที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวยอย่างมีระบบ และความเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงานในปัจจุบัน รวมทั้งการดูแลคุณภาพของชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวยิ่งว่าได้มีการให้ที่พักอาศัยค่าตอบแทน และสวัสดิการแก่แรงงานอย่างไร เพราะปัญหารื่องแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย (นครินทร์ ศรีเลิศ, 2557)

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาต้องการทราบถึงการจัดการแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในธุรกิจ ประเมิน ในอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ว่ารายจ้างนั้นได้จัดการแรงงานต่างด้าวอย่างไรเมื่อได้รับเข้ามารаботาใน ธุรกิจการประมงแล้วไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน ความเป็นอยู่ สวัสดิการ รวมถึงการทำงานของแรงงานต่างด้าวด้านการปฏิบัติงานงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของ บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาหดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัดระนอง ในอำเภอเมือง จังหวัดระนอง

การบททวนวรรณกรรม

แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับองค์การ “ไม่ว่าจะเป็นองค์การจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุม การดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มีใจเครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้ง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความสามารถของ ตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการ ปฏิบัติงานขององค์การเป็นสำคัญ (วิภาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

“การจัดการทรัพยากรมนุษย์” (human resource management) แต่เดิม เคยใช้คำว่า การ บริหารงานบุคคล (personnel management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมีการบริหารบุคคลเป็นแบบ ศูนย์รวมอำนาจทั้งองค์การ ที่เกี่ยวกับกิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงาน การ ดูแลรักษาคนทำงาน และการให้คุณงานออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน ลักษณะของศูนย์รวมงาน ส่วนใหญ่ของการบริหารงานบุคคลจึงเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้ เครื่องมือเครื่องจักรได ๆ มาดแทนได มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์ มีสมอง มีความรู้สึกนึกคิด และมีจิตวิญญาณ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ เพราะผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของคนงาน การให้เกียรติ และการปฏิบัติต่อกันเยี่ยมมนุษย์ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพความมุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของคนงาน ด้วย โดย เป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับ กิจกรรม โปรแกรมและนโยบายที่กว้างขวางมากขึ้นกว่าคำว่า “การบริหารงานบุคคล” ซึ่งเป็นคำเดิมที่เคยใช้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2522)

ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มีได้เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียวหากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็นการส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืน และข้อได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ระหันกว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร จึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูล ต่อการพัฒนาองค์การให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแบบที่เป็นคุณ คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุง และพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมล้ำๆ ในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหาร จัดการ ที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่ค่อยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (อรจิริย์ ณ ตะกั่วทุ่, 2546)

1. เป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ เพราะเมื่อมีการให้การพัฒนาและฝึกอบรมกับบุคลากรแล้ว ตามแนวคิดถือว่าจะทำให้บุคลากรเป็นบุคลากรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กรด้วย

2. เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะถ้าองค์การมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นประจำอย่างต่อเนื่องแล้ว จะเท่ากับทำให้กับบุคลากรได้รับการตอบกลับให้เกิดความเข้าใจ จดจำได้ และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3. เป็นกิจกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องยอมรับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์การจะต้องให้ความร่วมมือ สนับสนุน ยอมรับและคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การเป็นหลักโดยเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณทรัพยากรและอื่น ๆ หรือผู้ที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมก็จะให้ความร่วมมือยอมรับและปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

4. เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างเหมาะสม ทั้งระยะเวลา ช่วงเวลาและค่าใช้จ่าย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องคำนึงถึงเรื่องของงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นว่าคุ้มค่าหรือไม่รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงระยะเวลาและช่วงเวลาที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การด้วยว่า มีความเหมาะสมหรือไม่กระทบกับการปฏิบัติงานในองค์การมากน้อยเพียงใด

5. เป็นกิจกรรมที่จะต้องประเมินผลบ่อย ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จะต้องมีการประเมินผลและติดตามผล เพื่อที่จะได้รับทราบว่ากิจกรรมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่องค์การได้จัดขึ้นนั้น ประสบความสำเร็จหรือไม่ มีสิ่งที่ควรพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไข โดยแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เดลฯ จะต้องมีการติดตามและประเมินผลบ่อย ๆ เพื่อที่จะได้รับทราบผลของกิจกรรม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการจัดทำกิจกรรมในครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. เป็นกิจกรรมที่มีการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมจะต้องมีการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้ในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ในเรื่องอื่นๆ ที่เป็นสิ่งจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรืออนาคต

จากแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ในการศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของ บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาหาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัดธนบุรี ซึ่งประกอบธุรกิจเกี่ยวข้องกับการประมง ในอำเภอเมือง จังหวัดธนบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและเกณฑ์การคัดเลือก

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งได้มีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจเกี่ยวกับประมง อำเภอเมือง จังหวัดธนบุรี และความพร้อมในการให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลโดยจะทำการสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้จัดการ บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาหาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) อำเภอเมือง

จังหวัดระนอง พนักงานที่อยู่ฝ่ายการจัดสวัสดิการของแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในบริษัท โดยได้สัมภาษณ์จังหวะที่ได้ข้อมูลครบถ้วน รวมจำนวน 8 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักโดยมีเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกโดยแนวทางในการสัมภาษณ์นั้นจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเหล่า (Data triangulation) โดยตรวจสอบว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มว่าสอดคล้องกันต้องหรือไม่ เป็นการตรวจสอบแหล่งข้อมูลในเรื่องด้านบุคคล กรณีข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความชัดแจ้งไม่ตรงกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คนใดคนหนึ่ง ผู้วิจัยนำคำถามเดิมสอบถามผู้ให้ข้อมูลอีกรอบ เป็นการยืนยันและหาข้อสรุปข้อมูลนั้นให้เกิดความชัดเจนส่วนข้อมูลที่เป็นที่สงสัยและไม่สามารถพิสูจน์ทราบได้หรือขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลนั้นมาใช้และถ้าได้ข้อมูลใหม่เพียงพอที่จะศึกษา ก็เก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ครบแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ข้อที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์พร้อมกับการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก การถอดเทปบันทึกเสียง มาแยกเป็นประเด็นต่างๆ มาพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์เพียงพอหรือไม่ และหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำไปจัดเป็นหมวดหมู่ แยกประเภท และวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดเพื่อหาข้อสรุปให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนที่สามารถตอบคำถามได้ จึงเขียนบรรยายเพื่อเสนองานต่อไป

การพิทักษ์สิทธิ์ให้ข้อมูลและบทบาทผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้คำนึงถึงเจรจาบรรณผู้วิจัยและพิทักษ์สิทธิ์ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการเก็บข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอผลงานการวิจัย ดังนี้

- ผู้วิจัยแนะนำตัวแก่ผู้ให้ข้อมูล พร้อมทั้งนบกอภิวัตถุประสงค์ของการวิจัยรวมทั้งแนวคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์
 - ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละราย รวมทั้งขออนุญาตบันทึกข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยได้ชี้แจงกับผู้ให้ข้อมูลทราบว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยจะไม่นำไปใช้ผลวัดคุณภาพสังคมดังกล่าวโดยเด็ดขาด และหากผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกที่จะตอบในคำถามใด ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธในการตอบคำถามดังกล่าวได้ตลอดเวลา

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการจัดการแรงงานต่างด้าวของ บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาหดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) อำเภอเมือง จังหวัดธนบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการแรงงานต่างด้าว

1.1 การสรรหาแรงงาน

บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาหดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) อำเภอเมือง จังหวัดธนบุรี มีความต้องการแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอยู่ตลอดเวลา เพราะในบางครั้งที่บริษัทฯ มียอดการสั่งซื้อเพิ่มขึ้น แต่กำลังการผลิตไม่เพียงพอต่อยอดการสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้เกิดความต้องการแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เพียงพอต่อการผลิต วิธีการสรรหาแรงงานต่างด้าวของบริษัทฯ นั้นใช้วิธีการกระจายข่าวโดยเป็นการพูดต่อๆ กันระหว่างแรงงานต่างด้าวที่จะชักชวนเครือญาติ คนในครอบครัว หรือคนที่รู้จักให้มาสมัครทำงานที่บริษัทฯ โดยจะมีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาสมัครอยู่เรื่อยๆ ซึ่งทางบริษัทฯ สามารถรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานได้ตลอดเวลา โดยดูจากเข้ามาทำงานแบบถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น เช่น ในที่ทางบริษัทฯ จะรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานนั้น จะต้องดูว่าแรงงานต่างด้าวคนนั้นมีใบอนุญาตทำงานหรือไม่ ถ้าไม่มีใบอนุญาตทำงานทางบริษัทจะไม่รับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานอย่างเด็ดขาด การสมัครเป็นลูกจ้างในบริษัทฯ นั้นจะเข้ามาทำงานในตำแหน่งฝ่ายผลิตกันเป็นส่วนมาก ในฝ่ายผลิตจะมีงานหลักๆ คือการปอกกุ้ง คัดกุ้ง เลือกกุ้ง ส่วนลักษณะงานของบริษัทฯ นั้นจะเป็นรายวันและรายเหมา

1.2 การคัดเลือกแรงงาน

บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาหดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) ส่วนใหญ่แล้วจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชายเท่านั้น ในบริษัทจะจัดแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้หญิงมาก เพาะงานที่แรงงานต่างด้าวผู้หญิงเป็นงานที่ไม่หนัก คือการยืนปลอกกุ้งและสามารถทำได้เกือบทุกคน แต่แรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ชายนั้น จะต้องทำงานค่อนข้างใช้แรงงาน เช่น การแบกหาม ยกลาภ สินค้าจำนวนหนัก จึงต้องมีการสัมภาษณ์เพื่อที่ต้องดูลักษณะท่าทาง ลักษณะคำพูดว่ามีการตอบโต้อย่างไร กิริยาในการเดิน ยืน นั่ง แล้วจะถึงประสบการณ์ที่เคยผ่านงานมา ส่วนผู้ที่จะมาทำการสัมภาษณ์แรงงานที่เป็นผู้ชายนั้นจะมีจำนวน 2 คน คือ จะเป็นหัวหน้าคานงานที่เป็นคนไทยกับแรงงานต่างด้าวที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ส่วนแรงงานที่เป็นผู้หญิงนั้นทางบริษัทจะรับเข้ามาทำงานโดยไม่มีการสัมภาษณ์ เพราะงานที่แรงงานผู้หญิงทำนั้นเป็นงานที่ไม่หนักสามารถทำได้โดยการสังเกตจากเพื่อนร่วมงาน แต่ทางบริษัทจะรับแรงงานที่เป็นผู้หญิงจำนวนมากเป็นส่วนใหญ่ นอกจากการสัมภาษณ์แล้วยังมีวิธีทดลองงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ระยะเวลาที่ทดลองงานนั้นเริ่มนับวันที่เข้ามาทำงานเป็นวันแรก จนถึง 120 วันขึ้นไป โดยในการดูว่าแรงงานต่างด้าวจะผ่านการทดลองงานนั้น จะมีหัวหน้างานค่อยตรวจสอบเช็คว่าแรงงานทำงานได้ตามมาตรฐานที่ทางบริษัทได้กำหนดขึ้นไว้หรือไม่

1.3 การกำหนดรายละเอียดในการทำงาน

ทางบริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาhardtใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัดธนบุรี ได้มีการวางแผนให้พนักงานปฏิบัติงานตามรายละเอียดที่ทางหัวหน้างานแต่ละแผนก ได้กำหนดงานขึ้น โดยทุกๆ 1 ปี ทางบริษัท จะจัดการประชุมนิเทศเพื่ออบรมพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคน ในการจัดการอบรมปฐมนิเทศจะมีหัวหน้างานที่เป็นไทย และมีคุณงานแรงงานต่างด้าวที่สามารถพูดและฟังภาษาไทยได้มาก่อนอย่างอิสระถ้าเกิดแรงงานต่างด้าวคนไหนไม่เข้าใจ หัวหน้าแต่ละแผนกมาอธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ว่างานนั้นมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างาน เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน ทางบริษัทฯ จะให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดอบรมปฐมนิเทศมาก เพราะเป็นวิธีการที่จะได้พับพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคน ในบริษัท จะมีการกำหนดลักษณะของงานในแผนกรายวันกิโล แผนกรายวันทั้ง 2 แผนกนี้จะอยู่ในฝ่ายการผลิตที่มีจำนวนงานที่มากกว่าแผนกอื่น แผนกรายวันกิโลจะมีลักษณะเป็นตามจริง คือทำได้เท่าไรแรงงานจะได้เท่านั้น ส่วนแผนกรายวัน จะมีลักษณะที่ขึ้นอยู่กับการผลิต คือการลงบล็อก 1 นาที ได้กิบล็อกต่อคนต่อ กิโล แล้วจะมาทำการเปรียบเทียบกับอัตราค่าแรงงานตามที่กำหนดไว้ ซึ่งทางบริษัทฯ จะมีเกณฑ์การให้อัตราค่าจ้าง

1.4 การพัฒนาและฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน

บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาhardtใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัดธนบุรี มีการจัดให้มีพี่เลี้ยง เป็นชุดให้ดูแลในเรื่องของการฝึกอบรมเพื่อสอนงานให้กับพนักงานที่เข้ามาใหม่ ส่วนมากแล้วจะจัดอบรมในส่วน ของงานที่มีความเสี่ยง งานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ ได้แก่งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี จะต้องมีหัวหน้า หรือชุดพี่เลี้ยงเพื่อให้ความรู้ว่าสารเคมีชนิดนี้จะต้องใส่เท่าไรถึงจะเหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงบอกถึงอันตราย ของสารเคมีว่ามีความร้ายแรงเพียงใดหากเกิดความผิดพลาด และเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความเข้าใจได้ง่าย ทางบริษัทจะมีการจัดชุดหัวหน้าออกเป็น 2 ชุด โดยจะประกอบด้วยชุดหัวหน้าคนไทยและชุดแรงงานที่สามารถ สื่อสารภาษาไทยได้และต้องเคยปฏิบัติงานมาแล้ว เพื่อมาอธิบายให้แรงงานเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ส่วน แผนกที่ไม่มีการสื่อสารอันตรายในการปฏิบัติงานจะไม่มีการจัดอบรมแต่ก็จะมีการสอนงาน มีหัวหน้ามาตรฐาน และ แรงงานต่างด้าวที่เข้าใหม่ดูแลและสอนการปฏิบัติงาน แผนกที่มีหัวหน้างานเพียงพอต่อการดูแลพนักงานแรงงาน ต่างด้าว หัวหน้าในแผนกนั้น จะเข้ามาดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้า มาทำงานใหม่ หากแผนกใหม่ไม่จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานใหม่จำนวนมาก และมีหัวหน้างานไม่เพียงพอ ต่อการดูแลและสอนงาน และตรวจสอบ ทางบริษัทจะมีชุดหัวหน้างานแผนกอื่นกระจายเข้ามาช่วยงานในแผนกที่มี หัวหน้างานไม่เพียงพอ เพื่อจะได้ครอบคลุมถึงการตรวจสอบว่างานที่แรงงานปฏิบัติมานั้นผ่านหรือไม่ ถูกต้อง หรือไม่ และเพื่อไม่ให้งานมีความถูกต้องและสมบูรณ์แบบมากที่สุด ทางบริษัทจึงให้ความสำคัญและใส่ใจใน ขั้นตอนการปฏิบัติและฝึกฝนของแรงงานต่างด้าวที่เริ่มเข้ามาทำงาน

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทางบริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาhardtใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัดธนบุรี มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 แบบ คือแบบสื้นปืนนั้น โดยจะทำในแผนกรายวัน ซึ่งจะทำหนึ่งครั้ง แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือประเมินหัวหน้างานและแรงงานที่เป็นคนไทยและเป็นแรงงานต่างด้าว โดยในส่วนของหัวหน้างานจะประเมินโดยดูจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองว่าปฏิบัติงานได้ถูกต้องและดี อย่างไร พิจารณาจากความขยันของการมาทำงาน มีการขาดงานบ่อยหรือไม่ โดยมีผู้จัดการเป็นผู้ให้คะแนนและ

สังเกต เพื่ออาจเลื่อนตำแหน่งได้ ส่วนของแรงงานต่างด้าวที่เป็นคนไทยและแรงงานที่เป็นชาวพม่าก็จะพิจารณาจากการปฏิบัติงานว่าทำงานได้ลักษณะใดหรือไม่ ใส่ใจในการทำงานหรือไม่ เกิดความผิดพลาดบ่อยหรือไม่ โดยจะมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อเพิ่มอัตราค่าจ้าง ทางบริษัทมีการประเมินแบบจริงจัง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังแรงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับแบบครึ่งปีนั้น ทางบริษัทจะประเมินในแผนการผลิต ผู้ที่ทำการประเมินแบบครึ่งปีนั้นจะเป็นหัวหน้างานของฝ่ายการผลิต โดยเกณฑ์การประเมินนั้นจะดูจากระยะเวลาของการทำงานว่า ระยะเวลางานทำงานที่ผ่านมา มีการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร พิจารณาจากความรับผิดชอบในการทำงานมากน้อยเพียงใด ใส่ใจในการทำงานหรือไม่ นอกจากนี้ยังพิจารณาจากคุณภาพของงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้นรวมทั้งพิจารณาการขาดงาน การเข้างานตรงเวลา การแต่งกายที่ถูกต้องตามกฎระเบียบหรือไม่ ถ้าพนักงานคนไหนผ่านการประเมินก็จะมีเกณฑ์การปรับอัตราค่าแรงให้เพิ่มขึ้น หรือการเพิ่มสวัสดิการ

1.6 การจัดการด้านสวัสดิการ

ทางบริษัท ห้องเย็นโซเชียลน้ำดื่มใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัดธนบุรี นั้นมีการให้สวัสดิการกับพนักงานที่เป็นแรงงานไทยและแรงงานชาวพม่าเหมือนกัน โดยให้สวัสดิการตามกฎหมาย คือเวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์งานอันตรายตามที่กำหนดในกฎกระทรวง หรือไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เวลาพัก ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ภายใน 5 ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครึ่งละ 1 ชั่วโมง ก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครึ่งละ 20 นาทีและเมื่อร่วมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องการทำติดต่อกันไป วันหยุดประจำสัปดาห์ ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะเวลาห่างกันไม่เกิน 6 วัน ลูกจ้างมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน การลากคลอด ลูกจ้าง ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลากคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยให้นับรวมวันหยุดวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด กรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้ายุติจะ เสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน นายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้กรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า ส่องชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่าสิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องการทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน) ซึ่งลากคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาก แต่ไม่เกิน 45 วัน นอกจากนี้ทางบริษัทได้มีหารือคุ้มครองแรงงาน โดยมีการประชุม 3 เดือนครั้ง ซึ่งลักษณะของคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นการจัดสรร หรือเสนอแนะสิ่งที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่พนักงานลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือว่าเป็นแรงงานไทยให้ได้รับความเป็นธรรมมากที่สุด เช่น ค่าอาหารที่มีมาตรฐาน เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การจัดการแรงงานต่างด้าว

1.1 การสรุหาราแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า ในการสรุหาราแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานนั้นต้องให้มีกำลังการผลิตที่เพียงพอ ต่อยอดการส่งซื้อที่เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถผลิตสินค้าได้ตามเป้าหมาย ใน การรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานจะ เป็นการบอกต่อกันออกไป ดังนั้นแรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงาน เพราะบริษัทแห่งนี้เปิดรับสมัครแรงงาน ต่างด้าวตลอดเวลา การสรุหาราแรงงานของบริษัท ห้องเย็นโซเชติวัฒนาดีใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัดธนบุรี นั้นจะเป็นการบอกต่อจากปากของแรงงานกันเอง ถ้าแรงงานมีญาติพี่น้องก็สามารถมาสมัครได้ ตลอดเวลา เพราะทางบริษัทเปิดรับแรงงานตลอด ทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีงานทำ หรือต้องการก้าว进一步มาสมัครที่บริษัทแห่งนี้ได้ เมื่อเทียบกับบริษัทแห่งอื่นๆ เวลาจะเปิดรับพนักงานที่เป็นแรงงาน ต่างด้าวจะไม่มีการเปิดรับตลอดเวลา แต่จะมีช่วงเปิดรับสมัครวันและเวลา นอกเหนือไปนี้แรงงานที่เข้ามาสมัครเพื่อที่ ต้องการจะทำงานที่นี่ ร่างกายและพละกำลังที่แข็งแรงเพื่อที่จะได้ทำงานให้ทันกับออฟฟิศมาก ผลการวิจัยนี้ชี้ แสดงคล้องกับ “ไตรรัตน์ โภคพานนท์ และคณะ (2553) ที่กล่าวว่าองค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคน โดยมีการวางแผนให้เหมาะสม และปัจจัยนี้จะเป็นตัวกำหนดความต้องการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้และ พยายามที่จะตอบสนองอุปสงค์ในรูปแบบที่จำเป็นในการทำงานต่างๆ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ หรืออุปสงค์ แรงงาน หรือความต้องการแรงงานของผู้ผลิตในหน่วยธุรกิจจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหน่วยธุรกิจต้องการจะ ผลิตสินค้าหรือบริการมากน้อยเพียงใด ถ้าต้องการผลิตสินค้าหรือบริการมากก็จะมีความต้องการแรงงานหรือจ้าง งานเพิ่มขึ้นด้วยแรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง นอกจากปัจจัยการผลิตอื่นในทางเศรษฐศาสตร์ อุปสงค์ ของแรงงานเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง

1.2 การคัดเลือกแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า ในการคัดเลือกแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในบริษัท จะใช้วิธีการคัดเลือกด้วย การสัมภาษณ์และวิธีการทดลองงาน ซึ่งเป็นการคัดเลือกแรงงานให้มีพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการเข้ามา ทำงานในบริษัทแห่งนี้ แรงงานที่ผ่านการคัดเลือกส่วนมากจะได้เข้าทำงานและได้รับค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมาย กำหนดไว้ วิธีที่ทางบริษัทคัดเลือกแรงงานนั้นมี 2 วิธีคือ สัมภาษณ์และทดลองงาน ซึ่งการสัมภาษณ์จะใช้กับ แรงงานต่างด้าวที่เป็นเพศชาย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศชาย แต่ผลเพิ่มเติมจากการสำรวจ พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะใช้กับแรงงานที่เป็นเพศหญิง เพราะต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ใหม่มาบ้าง ส่วน ในการทดลองงานนั้นส่วนมากแล้วจะใช้กับแรงงานที่เป็นเพศหญิง เพราะต้องการสอนให้แรงงานเข้าใจในการ ทำงาน ซึ่งในการคัดเลือกแรงงานทั้งสัมภาษณ์และทดลองงานนั้นจะเป็นการดูว่าแรงงานที่เข้ามาทำงานจะ สามารถฝ่าฝืนการทำงานในบริษัทได้หรือไม่ การคัดเลือกแรงงานแบบนี้ทำให้ได้แรงงานที่มีประสิทธิภาพเข้ามา ทำงานและงานที่ออกแบบมาให้เป็นงานที่มีคุณภาพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ไอ เอ็ม บุ๊คส์. (2551) การสรุหาราและ คัดเลือกบุคลากรถือเป็นภารกิจสำคัญของทุกองค์กร เนื่องจากเป็นภารกิจที่ทำให้องค์กรได้รับบุคลากรที่จำเป็น ต่อการดำเนินงานจากตลาดแรงงาน การสรุหาราและคัดเลือกที่ไร้ประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่ไร้ คุณภาพและทำให้การดำเนินงานขององค์กรล้มเหลวในที่สุด โดยการคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัย ความพยายามในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุด เข้ามา ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่คาดว่าจะพยากรณ์หรือคาดการณ์คุณสมบัติของบุคลากรได้

ใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานมากที่สุด ที่สำคัญจะต้องทราบนักเสมอว่า การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความแข็งแกร่ง ความเรียบง่ายติบโตก้าวหน้ามั่นคง และความอยู่รอดให้แก่องค์กร โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพร่วมปฏิบัติงาน และจะต้องมีกรอบแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เสียก่อน เพราะภารกิจดังกล่าวไม่ควรจะเป็นสิ่งที่กระทำไปโดยวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวางแผน โดยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่สามารถจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่ต้องการคือกรอบแนวคิดที่เรียกว่า “ความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งาน บุคคล”

1.3 การกำหนดรายละเอียดในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดรายละเอียดในการทำงาน จะเป็นการบอกถึงลักษณะของงานว่าแต่ละแผนกมีลักษณะงานแบบไหน บอกหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติงาน บริษัท ห้องเย็นโซโนวัฒนา หาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนง) จังหวัดธนบุรี มีการกำหนดการทำงานของแรงงานต่างด้าวแต่ละแผนกอย่างละเอียด เพราะต้องการให้แรงงานทุกคนทราบถึงลักษณะงานแต่ละอย่างว่ามีลักษณะงานเป็นอย่างไร เพราะงานแต่ละอย่างนั้นจะมีขั้นตอนการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ในการกำหนดรายละเอียดในการทำงานนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานที่ง่ายขึ้นและทำให้มีการการทำงานที่มีพัฒนาด้อยลง และแรงงานที่เป็นพื้นเมืองไทยและต่างด้าวสามารถทำงานได้โดยถูกต้อง นอกจากที่แรงงานต่างด้าวจะต้องทราบว่าตนเองต้องทำหน้าที่อะไรในแต่ละวัน แรงงานต่างด้าวควรจะต้องทราบงานของผู้ร่วมงานและหัวหน้างานบ้าง เพราะเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินจะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด บางโน, (2542) กล่าวว่าการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสันปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทักษะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

1.4 การพัฒนาและฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาและฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการที่จะสอนงานให้กับแรงงานต่างด้าวเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใน การปฏิบัติงานนั้นย่อมมีความเสี่ยงต่อการทำงาน การฝึกฝนให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานจะช่วยให้งานที่ออกแบบนั้นมีคุณภาพ บริษัท ห้องเย็นโซโนวัฒนา หาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนง) จังหวัดธนบุรี มีการพัฒนาและฝึกฝนการปฏิบัติงานโดยจัดให้มีการสอนงานให้กับแรงงาน จะมีหัวหน้างานเป็นผู้สอนงานและคอยดูแลแรงงานต่างด้าวอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานของแรงงานไม่มีปัญหา การสอนงานแบบนี้นั้นทำให้แรงงานเรียนรู้งานได้เร็ว เพราะเป็นการสอนงานแบบตัวต่อตัวทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าใจได้ง่ายและรวดเร็ว เพราะถ้าไม่เข้าใจตรงไหนก็สามารถถามได้ตลอด ในการฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานนั้นทางบริษัทควรจะเพิ่มความปลอดภัยให้แก่แรงงานที่ต้องทำงานในด้านความเสี่ยง นอกจากนี้ แรงงานจะต้องมีความพร้อมและความพยาຍາมในการฝึกฝนตนเองให้ชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับ สรุจชัย สมเพบูลย์ (2539) ใน การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำ ของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายาม ทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างล่อองแคล้ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิด

จากความขยัน หมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรงาน จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดได้หรือดียิ่งขึ้น

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่า แรงงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยวัด ศักยภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานในบริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาหาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัดระนอง มีการจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจะแบ่งการประเมินเป็นแบบครึ่งปี และแบบสิ้นปี ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวจะมีลักษณะเดียวกับบริษัททั่วไป แต่เพื่อวัด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เร็วขึ้นควรจัดให้มีการประเมินทุกๆ 3 เดือนครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ เอกสารศิริ คุณศรี (2539) การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการ ทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและ องค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ การพัฒนา องค์การหรือการพัฒนาสังคมนักจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมี ความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานใน องค์การหนึ่งๆ นั้นบุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่ องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียง พอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของ องค์การที่จะต้องพัฒนา บุคคลให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง

1.6 การจัดการด้านสวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการด้านสวัสดิการเพื่อต้องการให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและ คุ้มครองการเอาเปรียบของนายจ้าง บริษัท ห้องเย็นโซติวัฒนาหาดใหญ่ จำกัด (มหาชน) (สาขาธนบุรี) จังหวัด ระนอง มีการจัดการด้านสวัสดิการที่ดีมาก เพราะแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ สวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการ คุ้มครองแรงงาน โดยจะให้ความสำคัญกับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามในเรื่องของการทำงาน ล่วงเวลาถ้าแรงงานต้องทำงานล่วงเวลาอย่างจังควรจะมีการเลี้ยงอาหารและให้ช่วงเวลาพักเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับ พยอม วงศ์สารศรี (2542) บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ ข้าราชการพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ได้รับความสุขด้วยส่วนตัวในการทำงาน มีความมั่นคงใน อาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ ได้รับอยู่เป็นประจำทั้งนั้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจที่ดีไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาทั้งใน ส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์ของการจัดการ

จากการศึกษาเรื่องการจัดการแรงงานต่างด้าวในกลุ่มธุรกิจประมง เขตอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับ การสรรหาและคัดเลือกแรงงาน การกำหนดรายละเอียดในการทำงาน การพัฒนาและฝึกฝนทักษะการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดการด้านสวัสดิการ ในด้าน การจัดการแรงงานต่างด้าวอาจพบปัญหาในบางส่วน ซึ่งในการแก้ไขปัญหานั้นต้องได้รับความร่วมมือจากคนทุก ฝ่าย เพื่อที่สามารถดำเนินให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางจากปัญหาการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาพบว่า ทางบริษัทฯ จะมีช่วงที่มียอดกำลังการผลิตที่ค่อนข้างมาก บางครั้งเลิกงาน ตีกมาก จึงจำเป็นต้องให้แรงงานทำงานล่วงเวลา ดังนั้น ทางบริษัทควรมีการเลี้ยงอาหารในมื้อตีก และควรจัดรถ รับส่งให้กับแรงงานเมื่อต้องเลิกงานตีก เพราะช่วงหลักการทำงานล่วงเวลาหนึ่นรถประจำทางก็หมดลงแล้ว เช่นกัน จึงจำเป็นที่ต้องให้มีรถส่งแรงงานที่พัก อาจจะส่งเป็นจุดใหญ่ก็ได้เช่นกัน

1.2 ปัจจุบันการจ้างงานของสถานประกอบการเอกชนนั้น มีการจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้กับ แรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกับแรงงานไทยแล้ว ซึ่งนับเป็นเรื่องที่ดีที่สถานประกอบการเล็งเห็นถึงความเป็นธรรม และปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย แต่ในแง่ของ การปฏิบัติ้นสถานประกอบการควรส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวและ แรงงานไทยได้มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน เช่น การจัดกิฬาสี หรือการทำกิจกรรมความรับผิดชอบทางสังคม ร่วมกันภายในชุมชน เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และทำให้แรงงานต่างด้าวกล้าที่จะคลุกคลีกับแรงงาน ไทย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยมีส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนการทำงานรวมถึงผลผลิตที่ได้จากการทำงานให้กับสถานประกอบการ

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และแนวคิดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้น นำมาประยุกต์ใช้กับการการจัดการแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยสามารถนำมาร่าง วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย และกำหนดรูปแบบของการศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพโดยใช้ ปรากฏการณ์วิทยา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วนรอบด้าน ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ แรงงานต่างด้าวของ บริษัท ห้องเย็นโนโต้ดิวัฒนาดิเอนจี จำกัด (มหาชน) (สาขาระนอง) จังหวัดระนอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมและเป็นภาพรวมมากขึ้น ด้วยวิธีการเชิง คุณภาพ โดยการเพิ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความต้องการในการจ้างแรงงานต่างด้าว เช่น ประชาชนแรงงานไทย จะต้องระบุเงื่อนไขของแรงงานไทย ต้องเป็นแรงงานที่มีความสามารถปฎิบัติงานใน กิจกรรมประเภทใดและอย่างไรในเขตจังหวัดระนอง หรือจังหวัดอื่น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมและเป็นภาพรวมมากขึ้น เช่น หา ประสิทธิภาพของการจัดการแรงงานต่างด้าวที่มีผลต่อการดำเนินของธุรกิจประมง โดยการศึกษาจากประชาชนใน ห้องถูนจังหวัดระนองหรือจังหวัดที่ใกล้เคียง โดยต้องระบุเงื่อนไข ต้องเป็นประชาชนชาวไทยที่อาศัยอยู่ในห้องถูน นั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ไตรรัตน์ โภคพานนท์และคณะ. (2535) เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. หน้า 24-43

นครินทร์ ศรีเลิศ. (2557). จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจ

พยอม วงศ์สารศรี. (2542) องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

วิเชียร วิทยอุดม. (2522). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัทอนันต์พิมพ์ จำกัด

วิภาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร

อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2546). การประเมินความคุ้มค่าเงินในงาน HRD. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เพอร์เน็ท.

ไอ เอ็ม บุ๊คส์. (2551). Competency เพื่อการสร้างและคัดเลือก. กรุงเทพฯ : คอลัมบัสพิวิ้นท์แอนด์ดีไซน์

สมคิด บางโน. (2542) องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์

สุวัจชัย สมไพฑูรย์. (2539) แนวโน้มการจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : เมนเมนเนอร์จ.

เสกสิทธิ์ คุณศรี . (2539) การประเมินความจำเป็นในการใช้ แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.